



Geschillenkamer

Beslissing ten gronde 205/2025 van 8 december 2025

Dossiernummer : DOS-2021-05510

**Betreft : inzage in personeelsdossier en rechtmatigheid gebruik van gegevens uit het
Rijksregister**

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit;

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (algemene verordening gegevensbescherming), hierna “AVG”;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, hierna “WOG”;

Gelet op het reglement van interne orde, zoals goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 december 2018 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 15 januari 2019;

Gelet op de stukken van het dossier;

Heeft de volgende beslissing genomen inzake:

De klager: X, hierna “de klager”, en;

De verweerder: CAW Oost-Vlaanderen, vertegenwoordigd door mr. JORIS DEENE, hierna “de verweerder”;

Beslissing van 8 december 2025	1
I. Feiten en procedure	3
II. Motivering.....	10
II.1. Preliminaire punten	10
II.2. Het recht van inzage van de klager in haar personeelsdossier ex artikel 15 AVG – inbreuk voor bepaalde feiten	13
II.3. De vermaningsbrief van juni 2018 aan de klager in het licht van artikel 24 AVG – buitenvervolginstelling	17
II.4. Onderzoeksvaststelling buiten scope: vermelding Vlaamse Toezichtcommissie en GBA in privacyverklaring <i>ex</i> artikelen 13, lid 2, d) en 14, lid 2, d) AVG – bevel	21
II.5. Onderzoeksvaststelling buiten scope: melding van DPO bij GBA alsook vermelding contactgegevens DPO – bevel en gedeeltelijke seponering	25
II.6. Onderzoeksvaststelling buiten scope: schending van het eerlijkheidsbeginsel cfr. artikel 5, lid 1, a) AVG – seponering	25
III. Publicatie van de beslissing – publicatie conform art. 100 § 1, 16° WOG	28

I. Feiten en procedure

1. CAW Oost-Vlaanderen (de verweerder) is één van de twaalf Centra voor Algemeen Welzijnswerk in Vlaanderen en Brussel, gezamenlijk de “CAW-Groep” genoemd. Deze centra worden grotendeels gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Er is een sterke coördinatie binnen de CAW-Groep. Zo was de directeur van CAW Oost-Vlaanderen tevens de voorzitter van de overkoepelende CAW-Groep.
2. De klager was werkzaam voor de verweerder op het moment van het indienen van de klacht.
3. De onderhavige beslissing heeft betrekking op één van twee dossiers die op verschillende wijzen aanhangig gemaakt waren bij de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit en die betrekking hebben op verwerkingsactiviteiten van de verweerder.
4. Een onderzoek in het eerste dossier, DOS-2019-02014, werd gestart op initiatief van het Directiecomité van de Gegevensbeschermingsautoriteit. Op **25 februari 2019** beslist het Directiecomité van de GBA om dat dossier aanhangig te maken en de Inspectiedienst te vatten voor een nader onderzoek overeenkomstig artikel 63, 1° WOG.
5. In het tweede dossier, het onderhavige met referentie DOS-2021-05510, werd op **18 juni 2021** door de klager klacht ingediend tegen de verweerder. De klager vervulde de klacht, na uitwisselingen met de Eerstelijnsdienst, op **18 september 2021**.¹
6. De dossiers werden, door de sterke intrinsieke verbondenheid, middels de beslissing van de Geschillenkamer dd. **25 juni 2024** gevoegd. Door aanhoudende procedurele betwistingen omtrent met name de toegang tot stukken door de klager in onderhavig dossier (DOS-2021-05510) tot de stukken van DOS-2019-02014 (een dossier gestoeld op een *ex officio* onderzoek), worden er heden echter twee verschillende beslissingen genomen in de dossiers.
7. De klacht in dit dossier, die werd ingediend op 18 juni 2021, handelt *in se* omtrent het niet volledig verlenen van inzage tot het personeelsdossier van de klager, volgend op de Beslissing 70/2020 van de Geschillenkamer van 27 oktober 2020.
8. Als algemene achtergrond zij het volgende opgemerkt in het licht van dit tweede dossier:
 - a) De CAW-Groep maakt gebruik van een overkoepelende, officiële externe functionaris voor gegevensbescherming, met daarnaast “secundaire” interne DPO’s (adjunct-DPO’s) binnen de afzonderlijke CAW-entiteiten, waaronder de verweerder.

¹ Op dezelfde datum, 18 september 2021, vulde de klager ook een nieuw klachtenformulier op de website van de GBA met betrekking tot dezelfde feiten. In onderhavig dossier gaat het echter om een saisine die terug te leiden valt tot het initiële klachtformulier van 18 juni 2021, waarna de klager op vraag van de Eerstelijnsdienst, later elementen bijbracht.

- b) In de loop van 2017 werd de directie van de verweerder gewaarschuwd door de klager dat het voorgenomen gebruik van het Rijksregisternummer (RRN) via de elektronische identiteitskaart (eID) zonder machtiging vanwege de toenmalige Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (“CBPL”) onrechtmatig zou zijn. Tussen 2017 en begin 2019 schreef deze persoon herhaaldelijk naar de directeur van de verweerder (tevens voorzitter van de koepel “CAW-Groep”) met de nadrukkelijke melding dat het gebruik van het RRN zonder voorafgaande machtiging van de bevoegde minister niet was toegestaan.
- c) Een eerdere klacht van dezelfde klager met betrekking tot de inzage in haar personeelsdossier leidde tot een beslissing van de Geschillenkamer waarbij de verweerder werd bevolen gevolg te geven aan het verzoek tot inzage in het personeelsdossier van de klager.² Er werd geen beroep ingesteld tegen deze beslissing door de verweerder bij het Marktenhof.
9. Op **19 oktober 2021** beslist de Geschillenkamer een onderzoek te vragen van de Inspectiedienst.
 10. Op **24 mei 2022** wordt het onderzoek door de Inspectiedienst afgerond, wordt het verslag bij het dossier gevoegd en wordt het dossier door de inspecteur-generaal overgemaakt aan de Voorzitter van de Geschillenkamer (artikel 91, § 1 en § 2 WOG).
 11. Het verslag van de Inspectiedienst bevat de volgende feitelijke chronologie.
 12. Per aangetekende zending van **13 juni 2018** ontving de klager vanwege de verweerder een brief, met als titel “eerste schriftelijke vermaning”, met een opsomming van drie punten met betrekking tot haar functioneren, waaronder een incident met een vrijwilliger aan de balie waar de klager op dat moment werkzaam was.
- De klager beschouwt deze brief van 13 juni 2018 als de start van een ontslagprocedure, hetgeen door de advocaat van de personeelsdirecteur (hierna “directeur HRM” als afkorting van directeur Human Resource Management) van de verweerder ten aanzien van de Inspectiedienst wordt betwist.
13. De klager reageerde op deze aanmaning bij e-mails van 15 juni 2018, alsook op 7, 25 en 28 augustus 2018.³
 14. Op **2 oktober 2018** vond een bijeenkomst plaats onder leiding van de toenmalige algemeen directeur en de directeur HRM bij de verweerder. De klager en een vakbondsafgevaardigde

² Geschillenkamer GBA, Beslissing 70/2020, 27 oktober 2020, beschikbaar via: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/bevel-nr-70-2020.pdf>.

³ Verslag Inspectiedienst, DOS-2021-05510, p. 26 – citaat uit e-mail van de klager met verwijzing naar deze data.

zijn daarbij aanwezig. De verweerder stelt dat dit geen formele evaluatievergadering is en dat er dus geen verslag van werd opgesteld.

De klager heeft de audio van deze bijeenkomst van 2 oktober 2018 opgenomen met een persoonlijk toestel, met het doel om achteraf de juistheid van haar eigen verslag te kunnen controleren.

15. Op **11 januari 2019** zond de klager een e-mail aan de toenmalige algemeen directeur van de verweerder, waarin zij stelde dat het gebruik van het Rijksregisternummer zonder machtiging een strafbaar feit is.
16. Op **6 februari 2019** nam de directeur HRM van verweerder telefonisch contact op met de klager, waarna de klager op 13 februari 2019 per e-mail bezwaar maakte tegen dit onaangekondigd telefoongesprek en daarnaast verzocht om inzage in haar personeelsdossier.
17. Eind 2019 heeft de adjunct-functionaris voor gegevensbescherming (“adjunct-DPO”) van de verweerder verschillende initiatieven genomen om medewerkers intern te informeren omtrent de wetgeving inzake privacy en persoonsgegevensbescherming. Zo werd op **28 oktober 2019** een beleidsverklaring verspreid over de privacyrechten van medewerkers, werd op **18 en 19 november 2019** een infosessie over de AVG georganiseerd, en verspreidde de adjunct-DPO op **19 november 2019** een artikel c.q. nieuwsbrief met toelichting over rechten van betrokkenen en transparantie, onder verwijzing naar de interne privacyverklaring voor medewerkers.
18. Op **21 november 2019** oefende de klager per e-mail haar recht van inzage uit ten aanzien van de verweerder. In reactie hierop vroeg de adjunct-DPO (i.e. de *interne* DPO) op **27 november 2019** ondersteuning aan de externe DPO met betrekking tot dit verzoek. Op **28 november 2019** antwoordde de externe DPO met instructies om gevolg te geven aan het inzageverzoek. De adjunct-DPO stelde hieromtrent voor om een inblikmoment te organiseren voor de klager, waarna er tot **7 januari 2020** werd gecorrespondeerd om een geschikte datum hiervoor te vinden.
19. Op **9 januari 2020** kreeg de klager de gelegenheid om haar personeelsdossier in te kijken in aanwezigheid van medewerkers van de verweerder. Daags nadien, op **10 januari 2020**, meldde de klager dat in het ter inzage gegeven personeelsdossier wel de brief van 13 juni 2018 aanwezig was, maar niet haar antwoord op die brief.
20. Op **30 januari 2020** vroeg de klager aan de adjunct-DPO of haar personeelsdossier inmiddels was aangevuld met haar reactie op de brief van 13 juni 2018. Op **21 februari 2020** deelde de adjunct-DPO intern mee dat een deel van het personeelsdossier van de klager voortaan versleuteld werd bewaard. Op **28 februari 2020** informeerde de adjunct-DPO daarnaast over de toegang die het personeel had tot het “Overzicht Performance

Management” (i.e. het overzicht van evaluatiedocumenten). Diezelfde dag stuurde de klager een e-mail aan de verweerder met zeven vragen over de gegevensverwerking die verband houden met haar personeelsdossier.

21. Op **11 maart 2020** formuleerde de externe, officiële DPO een voorstel van antwoorden op de zeven vragen van de klager, welke antwoorden op **3 april 2020** door de adjunct-DPO formeel aan de klager werden bezorgd. De klager reageerde op **11 juni 2020** per e-mail op deze antwoorden.
22. Op **18 juni 2020** antwoordde de adjunct-DPO de klager met onder meer een verwijzing naar het intern “Overzicht Performance Management” en de melding dat de klager haar personeelsdossier opnieuw kon inkijken, desgewenst na afspraak met de algemeen directeur van de verweerder.
23. Op **1 juli 2020** diende de klager een formele klacht in bij de GBA over het niet volledig verkrijgen van inzage in haar personeelsdossier.
24. Op **9 oktober 2020** stuurde de klager een e-mail naar de verweerder waarin zij opnieuw verzocht om inzage in haar volledige personeelsdossier, met verwijzing naar bepaalde (in de eerder ontvangen stukken geanonimiseerde) informatie die zij wilde inzien.
25. Op **27 oktober 2020** nam de Geschillenkamer van de GBA beslissing 70/2020⁴, waarbij de verweerder op grond van artikel 58.2, c) AVG en artikel 95, §1, 5° WOG werd bevolen gevolg te geven aan het verzoek van de klager om haar rechten uit te oefenen, meer bepaald het recht van inzage in haar personeelsdossier met inbegrip van de werknemersevaluaties, binnen een termijn van 14 dagen na kennisgeving.
26. Op **30 oktober 2020** werd intern door de verweerder vastgesteld en meegedeeld dat de reactie van de klager op de brief van 13 juni 2018 inmiddels aan haar personeelsdossier was toegevoegd, en dat de zogenaamde “Knipperlichtprocedure” (hetgeen volgens de Inspectiedienst een term is die bij de verweerder werd aangewend in het geval van ontslagprocedures bij de verweerder, cfr. *infra*) wel was gestart maar nog niet volledig was afgewerkt.
27. Op **3 november 2020** stelde de algemeen directeur van de verweerder enkele data voor om uitvoering te geven aan het inzagerecht van de klager. Op **4 november 2020** liet de klager daarop weten dat zij liever een kopie van haar personeelsdossier zou ontvangen in plaats van ter plaatse inzage te nemen. De verweerder bevestigde op **5 november 2020** dat het recht van inzage zou worden ingewilligd door het bezorgen van een kopie van het dossier.

⁴ Deze beslissing is publiek consulteerbaar via: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/bevel-nr.-70-2020.pdf>.

28. Op **9 november 2020** ontving de klager een kopie van haar personeelsdossier, waarmee formeel gevolg werd gegeven aan haar inzageverzoek. Diezelfde dag rapporteerde de adjunct-DPO per e-mail aan de GBA dat aan het inzagerecht van de klager was voldaan.
29. Nadien meldde de klager dat het verstrekte personeelsdossier van **9 november 2020** niet de drie evaluatiedocumenten uit 2018 bevatte die ten grondslag lagen aan de eerste vermaningsbrief van 13 juni 2018, noch het verslag van de evaluatievergadering van 2 oktober 2018.
30. Op **13 november 2020** stuurde de klager een e-mail aan de toenmalige algemeen directeur van de verweerder, waarin zij expliciet om **alle evaluatiedocumenten** verzoekt. Zij verwijst in die mail onder meer naar eerdere communicaties en contacten waarin dit verzoek aan bod was gekomen (als aanvullende vraag naast de eerdere klacht die tot de beslissing van 27 oktober 2020 had geleid).
31. Op **24 september 2021**, tijdens het exitgesprek naar aanleiding van haar pensionering, heeft de klager mondeling aan de directeur HRM van de verweerder opnieuw om inzage verzocht in de nog ontbrekende stukken (de evaluatiedocumenten uit 2018). De directeur HRM deelde in dit gesprek mee dat deze stukken volgens haar geen formele “evaluatiedocumenten” waren maar persoonlijke documenten van de leidinggevende, en dat zij vanaf 31 oktober 2021 vernietigd zouden worden.
32. De klager heeft dit gesprek van 24 september 2021 – net als eerder de vergadering van 2 oktober 2018 – heimelijk opgenomen met haar gsm.
33. Eveneens op 24 september 2021 stuurde de klager een e-mail naar de nieuwe algemeen directeur van de verweerder, waarin zij haar verzoek tot inzage in voormelde stukken herhaalde.
34. Op **6 oktober 2021** antwoordde de algemeen directeur van de verweerder hierop per e-mail. Hij nam het standpunt in dat het recht van inzage van de klager niet van toepassing was op de gevraagde documenten, omdat het ging om notities van de leidinggevende louter als “voorbereiding” en “geheugensteun”, en om een “onafgewerkt document”.
35. Op **7 oktober 2021** reageerde de klager op het standpunt van de algemeen directeur. Zij stelde het niet eens te zijn met de ingenomen positie en drong opnieuw aan op inzage in de documenten op de computer van de directeur HRM.
36. Op **21 oktober 2021** stuurde de klager nogmaals een e-mail aan de (nieuwe) algemeen directeur van de verweerder met het verzoek om haar inzagerecht volledig uit te oefenen.
37. Op **25 oktober 2021** antwoordde de algemeen directeur van de verweerder dat de klager reeds over alle relevante stukken beschikt.

38. Op **31 oktober 2021** eindigde de arbeidsovereenkomst van de klager bij de verweerder vanwege haar pensioen.
39. Het verslag van de Inspectiedienst bevat de volgende vaststellingen met betrekking tot het voorwerp van de klacht.
1. De Inspectiedienst stelt vast dat de verweerder een formele ontslagprocedure tegen de klager heeft opgestart, maar dat deze procedure niet verder is afgewerkt. Voorts blijkt dat deze ontslagprocedure effectief liep gedurende de periode waarin de klager haar AVG-rechten (in het bijzonder het recht van inzage) uitoefende. Deze feitelijke samenloop wordt door de Inspectiedienst relevant geacht voor de beoordeling van de behoorlijkheid en eerlijke verwerking van de persoonsgegevens (beginsel **ex artikel 5, lid 1, a) AVG**).
 2. Uit het onderzoek blijkt dat de klager heimelijk gesprekken met vertegenwoordigers van de verweerder heeft opgenomen (onder meer op 2 oktober 2018 en 24 september 2021) met het oog op het opstellen van een nauwkeurig persoonlijk verslag van deze vergaderingen. Deze geluidsopnames dienden volgens de klager uitsluitend voor eigen (persoonlijk) gebruik en vielen daarmee buiten de materiële toepassingssfeer van de AVG (cf. **art. 2, lid 2, c) AVG**). De Inspectiedienst beschouwt het handelen van de klager in dit verband niet als een inbreuk op de gegevensbeschermingsregels en acht een verder onderzoek naar een mogelijke overtreding door de klager niet proportioneel binnen dit dossier.
 3. Voorts stelt de Inspectiedienst een inbreuk op het recht van inzage (**artikel 15 AVG**) vast. De verweerder heeft het verzoek van de klager om inzage in haar volledige personeelsdossier slechts ten dele ingewilligd, door bepaalde evaluatiedocumenten uit 2018 en het verslag van een evaluatievergadering van 2 oktober 2018 niet aan de klager te verstrekken. Door deze relevante documenten achter te houden, heeft de verweerder het recht van inzage van de klager geschonden. Bovendien heeft de verweerder daarmee nagelaten de uitoefening van dat recht te faciliteren en volledig en tijdig te beantwoorden, in strijd met de verplichtingen van **artikel 12, lid 2 en lid 3 AVG**.
40. Het verslag bevat daarnaast vaststellingen die verder gaan dan het voorwerp van de klacht. De Inspectiedienst stelt, in hoofdlijnen, vast dat:
1. De Inspectiedienst stelt vast dat de door de verwerkingsverantwoordelijke verstrekte informatie aan de betrokkenen niet vermeldt dat de betrokkene het recht heeft om een klacht in te dienen bij de toezichthoudende autoriteit. Het ontbreken

van deze verplichte kennisgeving vormt een tekortkoming in de informatieplicht en een inbreuk op **artikel 13, lid 2, d), en artikel 14, lid 2, d), AVG**.

2. Daarnaast blijkt dat de verwerkingsverantwoordelijke de contactgegevens van haar functionaris voor gegevensbescherming niet duidelijk aan de betrokkenen kenbaar heeft gemaakt. Aldus voldoet de verweerder niet aan de informatieverplichtingen van **artikel 13, lid 1, b), en artikel 14, lid 1, b), AVG** omtrent het verstrekken van de identiteit en contactgegevens van de DPO. Evenmin wordt voldaan aan de plicht uit artikel **37, lid 7, AVG** om de contactgegevens van de DPO te publiceren en aan **artikel 38, lid 4, AVG** dat bepaalt dat de betrokkenen de DPO moeten kunnen raadplegen voor alle aangelegenheden met betrekking tot de verwerking.
 3. Ten slotte stelt de Inspectiedienst een schending van het eerlijkheidsbeginsel vast. De handelswijze van de verwerkingsverantwoordelijke – waaronder het volgens de Inspectiedienst bewust beperken van het inzagerecht van de klager (door een enge interpretatie van artikel 15 AVG te hanteren en relevante stukken niet te verstrekken), het ontmoedigen van de klager om verdere AVG-bezwaren te uiten, in combinatie met de asymmetrie tussen werkgever en werknemer in de arbeidsrelatie (zoals blijkt uit het ontbreken van een formeel verslag van de evaluatie en het opstarten van een ontslagprocedure tegen de klager) – leidt tot een oneerlijke verwerking van persoonsgegevens. Deze handelwijze kwalificeert de Inspectiedienst als een schending van **artikel 5, lid 1, a) AVG** (plicht tot rechtmatige, behoorlijke en transparante verwerking).
41. Op **25 juni 2024** beslist de Geschillenkamer op grond van artikel 95, § 1, 1^o en artikel 98 WOG dat het dossier gereed is voor behandeling ten gronde.
 42. Eveneens op **25 juni 2024** en middels hetzelfde besluit, voegt de Geschillenkamer de dossiers DOS-2019-02014 en DOS-2021-05510 samen.
 43. Ook op **25 juni 2024** en middels hetzelfde besluit, nodigt de Geschillenkamer de CAW-Groep en de voormalig directeur van de verweerder als derde-belanghebbenden uit om een eventuele positie omtrent dit dossier aan te nemen.⁵
 44. Verder op 25 juni 2024 en middels hetzelfde besluit, krijgt de verweerder eerst de kans positie in te nemen omtrent de eventuele vertrouwelijke stukken uit het DOS-2019-02014 die niet met de klager in DOS-2021-05510 zouden mogen gedeeld worden.

⁵ Artikel 98 in fine WOG, zoals gewijzigd bij artikel 4 van de Wet van 7 september 2023 tot wijziging van de wet van 3 december 2017 tot oprichting van de gegevensbeschermingsautoriteit inzake de mogelijkheid voor derde-belanghebbenden om tussen te komen in de procedure voor de geschillenkamer en om een beroep in te stellen tegen een beslissing van de geschillenkamer.

45. Op **29 januari 2025** tot slot vindt een hoorzitting met de verweerder plaats bij de Geschillenkamer, waarvan het proces-verbaal op **4 februari 2025** wordt bezorgd aan de verweerder.

II. Motivering

II.1. Preliminair punten

II.1.1. De voeging van DOS-2019-02014 en DOS-2021-05510

46. De klager heeft op meerdere momenten in de afwikkeling van de administratieve procedure aangegeven dat zij problemen heeft, of althans niet begrijpt, waarom elementen in het DOS-2019-02014 niet ter haren kennis worden gebracht.
47. *Eerst en vooral* benadrukt de Geschillenkamer dat de klager in DOS-2021-05510 geen klager, en dus geen partij is in de procedure DOS-2019-02014. Alleen al om die reden is de inzage in dit laatste dossier niet noodzakelijk voor de klager.
48. *Ten tweede* verduidelijkt de Geschillenkamer dat in een administratieve procedure voor de Geschillenkamer de rechten van verdediging en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur moeten worden nageleefd. De Geschillenkamer benadrukt in dat kader dat de rol van de klager niet te vergelijken is met de rol van een partij in een civiele procedure, waar alle stukken *in se* op tegenspraak aan alle betrokken partijen moeten worden voorgelegd.
49. De wetgever heeft immers in België een bijzondere rol aan de klager toebedeeld in de administratieve procedure voor de Geschillenkamer. Zo kan de klager (verweer)middelen neerleggen in de vorm van conclusies voor de Geschillenkamer. De klager kan daarnaast ook aanwezig zijn ter hoorzitting.⁶
50. Deze rol heeft echter ook haar beperkingen. In het voorliggende geval heeft de voeging als objectief om de procesefficiëntie te ondersteunen, niet alleen voor de GBA en haar Geschillenkamer, maar ook voor de partijen en met name de verweerder. Het loutere feit dat een voeging van de dossiers om die reden plaatsvindt, kan er niet toe leiden dat de klager bijkomende rechten verwerft – met name het recht om inzage te verkrijgen in stukken van het dossier waar zij voorheen geen partij was.
51. Op de hoorzitting heeft de verweerder opnieuw benadrukt dat de twee dossiers “*in se niets met elkaar te maken hebben*”. Om die reden heeft de Geschillenkamer er zich toe verbonden **twee onderscheiden beslissingen** te nemen, ongeacht de verdere handhaving van de voeging van de twee dossiers.

⁶ Artikel 98 WOG.

II.1.2. Omtrent de verjaring van de “vordering” van de klager

52. De verweerder haalt vooreerst aan dat de “vordering” van de klager verjaard is overeenkomstig artikel 15 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, nu die wet stipuleert:

De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

53. De Geschillenkamer oordeelt als volgt.
54. Vooreerst regelt het artikel 105 WOG⁷ als nationale *lex specialis* de verjaringstermijn van klachten voor de GBA, dus alleen al om die reden faalt de verwijzing van de verweerder naar de voornoemde wettelijke bepaling naar recht.
55. Bovendien zij verduidelijkt dat de administratieve procedure bij de GBA (als toezichthoudende autoriteit in de zin van artikel 51 van de AVG) in het algemeen, en deze bij de Geschillenkamer (het administratieve geschillenorgaan⁸ van de GBA) in het bijzonder niet te vereenzelvigen valt met een gerechtelijke procedure.
56. In die zin is het recht om klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit onder het klachtmechanisme van de AVG niet te verwarren met het vorderingsrecht voor bijvoorbeeld een burgerlijke rechtbank of voor de arbeidsrechtbank.
57. De klacht van de klager in dit dossier betreft een klacht die **verband houdt met de verwerking van haar persoonsgegevens**, en met name de inzage tot haar personeelsdossier. De GBA, noch haar Geschillenkamer houden immers rechtsmacht om vorderingen omtrent de arbeidsrechtelijke aanspraken van partijen – in het bijzonder werkgevers en werknemers – in die hoedanigheid te behandelen.
58. Krachtens artikel 77.1 AVG heeft iedere betrokkene, *onverminderd andere mogelijkheden van administratief beroep of een voorziening in rechte*, het recht om een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit, indien hij of zij van mening is dat er een inbreuk wordt gemaakt op deze Verordening.⁹ Het feit dat deze persoonsgegevensverwerkingen stammen uit een professionele context, en zelfs uit verklaringen over haar van anderen, doet niet ter zake.¹⁰

⁷Artikel 105 WOG: “De feiten verjaren vijf jaar na het plegen ervan. De verjaring wordt uitsluitend gestuit door daden van onderzoek of vervolging. Die daden houden de aanvang van een nieuwe termijn van dezelfde duur in, zelfs ten aanzien van de personen die daarbij niet betrokken zijn.”

⁸ Vgl. Hof van Beroep Brussel (Sectie 19A, Marktenhof, hierna “Marktenhof”), 1 maart 2023, 2022/AR/1085, p. 7

⁹ Vgl. Marktenhof, 3 september 2025, 2025/AR/253, p. 8.

¹⁰ Vgl. HvJEU arrest van 20 december 2017, *Nowak*, C-434/16.

59. Het artikel 15 van de voormelde wet van 3 juli 1978 kan dan ook niet het klachtrecht van de klager onder de AVG (een Europese rechtsnorm bovendien¹¹) inperken, en doet kennelijk niet ter zake. Het heeft geen weerslag op de ‘vatting’ van de toezichthoudende autoriteit door de klager.
60. Het middel van de verweerder ter zake faalt ook om deze tweede reden naar recht.

II.1.3. Omtrent de overschrijding van de redelijke termijn

61. De verweerder stelt dat de redelijke termijn voor de behandeling van het voorliggende dossier verstreken is.
62. De Geschillenkamer oordeelt als volgt.
63. De GBA is als toezichthoudende autoriteit gehouden klachten met de nodige voortvarendheid en zorgvuldigheid te behandelen.¹² De autoriteit heeft dus maar beperkte mogelijkheden om klachten niet te behandelen, en kan dit enkel doen op gemotiveerde wijze.¹³
64. Vooreerst staat buiten kijf dat de verjaringstermijn in de zin van artikel 105 WOG niet bereikt is in dit dossier – iets wat de verweerder overigens niet opwerpt.
65. Daarnaast zij benadrukt dat de GBA en haar Geschillenkamer werken met beperkte middelen. Het is aan de Lidstaten om voldoende middelen voor toezichthoudende autoriteiten te voorzien die belast zijn met het toezicht op de AVG – en de bijhorende taken. Zoals het Hof van Justitie heeft bevestigd, is een beperkt aantal middelen voor de autoriteit *geen* reden op zich om een klacht af te wijzen.¹⁴ Wanneer de doorlooptijd van een dossier langer duurt dan wenselijk, is dit dus op zich geen reden om een klachtdossier niet verder te behandelen.
66. Daarnaast stelt de verweerder dat in de periode tussen het neerleggen van het onderzoeksverslag van de Inspectiedienst en het uitnodigen tot concluderen voor de Geschillenkamer “niets is gebeurd”. Dit is uiteraard feitelijk niet correct. Bij de zorgvuldige voorbereiding van een dossier en een beslissing in dat dossier moet de Geschillenkamer immers eerst kennisnemen van het dossier. De Inspectiedienst handelt wettelijk gezien autonoom en onafhankelijk van de Geschillenkamer – haar onderzoek is geheim.¹⁵ De

¹¹ Vgl. *mutatis mutandis*: Cass. 10 januari 2025, C.22.0110.N, par. 2, beschikbaar via www.juportal.be.

¹² HvJEU Arrest van 26 september 2024, *Land Hessen*, C-768/21, par. 32; verder o.m. HvJEU 7 december 2023, *Schufa*, zaken C-26/22 en C-64/22.

¹³ Marktenhof 10 maart 2021, 2020/AR/329, p. 6; Marktenhof 1 maart 2023, 2022/AR/1085, p. 7-8.

¹⁴ HvJEU Arrest van 9 januari 2025, *Datenschutzbehörde*, C-416/23, inzonderh. par. 51-52.

¹⁵ Artikel 67 § 4 WOG.

Geschillenkamer kan dus pas *na* het afronden van het onderzoek kennisnemen van dit onderzoek en de onderliggende stukken.

67. Daarbij zij gewezen op het feit dat in de brief van juni 2024 aan partijen niet enkel de tenlasteleggingen werden weergegeven door de Geschillenkamer, maar ook andere beslissingen door de Geschillenkamer werden genomen. Deze handelingen moesten zorgvuldig voorbereid en gemotiveerd worden, het betreft onder andere: (i) de voeging van de dossiers, (ii) de weerslag van de voeging op de confidentialiteit van bepaalde stukken, en (iii) het niet verder vervolgen van bepaalde vaststellingen door de Inspectiedienst.
68. In elk geval kan een periode van 2 jaar in deze dossiers niet als onredelijke stilstand van de dossiers worden gekwalificeerd, onder meer door hun omvang, en te meer gezien de beperkte middelen waarmee de GBA een *effectieve* handhaving van de GBA moet verzekeren.
69. De redelijke termijn is dan ook niet overschreden.

II.2. Het recht van inzage van de klager in haar personeelsdossier ex artikel 15 AVG – inbreuk voor bepaalde feiten

70. Op 27 oktober 2020 nam de Geschillenkamer haar beslissing 70/2020: de verweerder werd middels deze beslissing bevolen gevolg te geven aan het verzoek tot inzage vanwege de klager in haar personeelsdossier, en dit conform artikel 15 AVG. Naar het oordeel van de klager werd de inzage niet volledig verleend in overeenstemming met voornoemde beslissing 70/2020, reden waarom de klager overging tot het neerleggen van een nieuwe klacht in onderhavig dossier.
71. Zoals de Inspectiedienst opmerkt in haar verslag, verkrijgt de klager ingevolge deze beslissing op 9 november 2020 inzage in het personeelsdossier doch zonder de drie evaluatiedocumenten uit 2018 die aanleiding gaven tot de “eerste schriftelijke vermaning” van 13 juni 2018 per aangetekend schrijven en het verslag van de evaluatievergadering van 2 oktober 2018.
72. De Inspectiedienst stelt in haar verslag verder het volgende:

“De klager vroeg expliciet alle evaluatiedocumenten op en verwees o.a. naar onderstaande contacten / communicaties waar deze vraag beschreven of mondeling aangehaald werd en dit aanvullend op de eerdere vragen die behandeld werden in het klachtdossier DOS-2020-03070 en dat aan de basis lag van de beslissing van de Geschillenkamer:

*- de vraag per e-mail van **13 november 2020** aan voormalige algemeen directeur van de VV;*

- het exitgesprek op **24 september 2021** waar de directeur HRM en de klager samen aanwezig waren en aan de klager werd meegedeeld dat de documenten géén evaluatiedocumenten maar persoonlijke documenten waren en die vernietigd zouden worden vanaf 31 oktober 2021;

- de vraag per e-mail van 24 september 2021 aan huidig algemeen directeur van de VV en het antwoord hierop van **6 oktober 2021**, waar de algemeen directeur van de VV een standpunt heeft ingenomen om **het recht van inzage van de klager niet toe te passen op de notities van deze leidinggevende door deze te beschouwen als “voorbereiding” en “geheugensteun” en als “onafgewerkt document”**. In casu betrof het een verslag van een evaluatievergadering dat plaats vond op 2 oktober 2018 en de personeelsbevragingen / klachten over de klager.”

73. De verweerder en haar aangestelden hebben tijdens het onderzoek van de Inspectiedienst alsook in de procedure voor de Geschillenkamer stevast aangegeven dat zij niet begrijpen over welke drie evaluatiedocumenten uit 2018 het zou gaan.¹⁶
74. Ook stelt de verweerder dat de vergadering van 2 oktober 2018 géén evaluatievergadering was, waardoor er ook geen verslag van die vergadering bestaat. Waar andere aanwezige aangestelden van de verweerder op die vergadering nota's zouden gemaakt hebben, zouden dit volgens de verweerder louter persoonlijke notities zijn die geen deel uitmaken van het personeelsdossier. Deze zouden in het kader van het recht van inzage niet moeten worden overgemaakt.
75. Voorts brengt de verweerder naar voren dat er een verslag is met klachten van enkele collega's over het gedrag van de klager, die deze collega's vertrouwelijk zouden hebben geuit.
76. De Geschillenkamer oordeelt als volgt.

(i) De 3 evaluatiedocumenten uit 2018

77. Over de **drie vermeende evaluatiedocumenten uit 2018** die zouden voorafgegaan zijn aan de vermaningsbrief uit juni 2018: nu de verweerder formeel betwist dat deze evaluatiedocumenten überhaupt bestaan, en nu er geen andere objectieve aanwijzingen – nevens de verklaringen van de klager hieromtrent – bestaan, kan niet objectief vastgesteld worden dat de documenten bestaan. Dienvolgens kan ook niet worden beoordeeld door de Geschillenkamer of deze documenten in het kader van het inzagerecht zouden verstrekt moeten worden aan de klager.

¹⁶ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 61 – zie weerslag antwoord van de advocaat van de directeur HRM i.v.m. deze evaluatiedocumenten.

Op dit punt kan dan ook **geen inbreuk op artikel 15 juncto artikel 12, leden 2 en 3 AVG** worden vastgesteld.

(ii) Een ‘persoonlijk’ verslag van een (evaluatie-)vergadering uit 2018

78. Over het **verslag van de (vermeende evaluatie-)vergadering van 2 oktober 2018**: op basis van schriftelijke uitspraken onderzocht door de Inspectiedienst, blijkt dat er nota’s van de kwestieuze vergadering werden bewaard op de computer van de directeur HRM. De nota’s werden gemaakt door de directeur HRM en/of de (toenmalige) algemeen directeur in zijn/haar/hun hoedanigheid als aangestelde(n) van de verweerder. De vergadering van 2 oktober 2018 ging specifiek over de opvolging van de vermaning van 13 juni 2018, zoals ook door de verweerder erkend wordt.¹⁷ De inhoud van de vergadering hangt dus onlosmakelijk samen met de professionele beoordeling van de klager – los van de discussie of deze beoordeling al dan niet kadert in een (permanente) evaluatie dan wel een vermeende ontslagprocedure.
79. Zoals het Hof van Justitie reeds heeft bevestigd in het arrest *Nowak*, moeten ook de opmerkingen die verband houden met de evaluatie van een examinandus als persoonsgegevens worden beschouwd, en moeten deze tevens ter beschikking worden gesteld van deze persoon, wanneer deze om inzage verzoekt.¹⁸
80. *Mutatis mutandis* moeten ook de aantekeningen die worden gemaakt in een professionele context door een aangestelde van de verweerder, en die een weerslag kunnen hebben over de professionele evaluatie van de betrokken persoon (klager), onmiskenbaar óók als persoonsgegevens gekwalificeerd worden.
81. Wanneer (de aangestelde van) de verweerder meent dat de persoonsgegevens – die onmiskenbaar in de nota’s bij de vergadering van 2 oktober 2018 vervat liggen – geheel of gedeeltelijk niet kunnen overgemaakt worden aan de klager, moet dit worden verantwoord onder artikel 15.4 AVG. Zo kan de weigering tot (algehele) inzage bijvoorbeeld worden verantwoord wanneer deze inzage afbreuk zou doen aan de rechten en vrijheden van anderen.

¹⁷ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 61 – zie weerslag antwoord van de advocaat van de directeur HRM i.v.m. deze evaluatiedocumenten: “U verwijst bovendien naar het verslag van de evaluatievergadering van 2 oktober 2018. Deze vergadering was geen evaluatievergadering, maar enkel een gesprek met [klager] waarin haar weerwoord werd aanhoord over de inhoud van het schrijven van 13 juni 2018.”

¹⁸ HvJEU arrest van 20 december 2017, *Nowak*, C-434/16.

82. Een algehele, onverkorte afwijzing van inzage in deze persoonsgegevens is echter niet toegestaan onder de AVG. Het niet correct verklaren van deze afwijzing vormt – mede in het licht van artikel 12.2 en artikel 12.3 AVG – een **inbreuk op het inzagerecht ex artikel 15 AVG**.

(iii) Verslag met gebundelde klachten c.q. verklaringen van (ex-)collega's

83. Omtrent het **verslag aangaande gebundelde klachten van collega's van de klager**: dit verslag betreft een document dat “in detail een aantal conflicten” tussen de klager en medewerkers van de verweerder beschreef.¹⁹
84. De uitzonderingen op het inzagerecht ex artikel 15.4 AVG moeten in hun context worden beoordeeld.
85. De verweerder haalt terecht aan dat de klachten van (voormalig) collega's van de verweerder niet onverkort en in alle omstandigheden moeten worden voorgelegd naar aanleiding van een verzoek tot inzage. Dit kan immers duidelijk een impact hebben op *hun* rechten en vrijheden, en dient te worden beoordeeld in het licht van artikel 15.4 AVG. Uit de verklaringen van de verweerder blijkt dat de personen die de verklaringen zouden afgelegd hebben ‘ten nadele van’ de klager, dat deden met de verwachting dat dit confidentieel zou gebeuren.²⁰
86. De beperkingen op het recht van inzage moeten in beginsel restrictief worden uitgelegd.²¹ Zeker kunnen er bijzondere situaties zijn voor collega's om verklaringen te kunnen afleggen ten aanzien van collega's. Wanneer de personen over wie de verklaringen gaan echter geen kennis kunnen nemen van deze verklaringen, en er dus niet op kunnen reageren, kunnen deze personen als betrokkenen uiteraard ook benadeeld worden. In deze context kan worden benadrukt dat gespecialiseerde externe preventiediensten een legitieme en proportionele filterfunctie kunnen innemen.²²
87. De Geschillenkamer beschikt in elk geval over te weinig elementen in het dossier om terdege de afweging te kunnen maken, nu niet duidelijk is in welke omstandigheden de personen die de verklaringen aflegden, dit deden.
88. Er zij ten overvloede op gewezen dat de gevolgen in deze context voor de klager miniem bleven, nu er geen formele ontslagprocedure tegen de klager werd gestart c.q. afgewerkt.

¹⁹ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 62 – zie weerslag antwoord van de advocaat van de directeur HRM.

²⁰ Zoals de verweerder aankaart in haar syntheseconclusie, DOS-2021-05510, p. 20: “[...] welke werknemers van [verweerder] zouden nog het gedrag van een collega aan de kaak willen stellen indien zij weten dat hun identiteit navolgend wordt prijs gegeven aan deze collega?”

²¹ HvJEU 26 oktober 2023, FT t. DW, C-307/22.

²² Vgl. Geschillenkamer 19 december 2024, nr. 167/2024, beschikbaar in het Frans via: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-167-2024.pdf>.

Om deze redenen beslist de Geschillenkamer dat inzake het niet verstrekken van de documenten houdende verklaringen van (ex-)collega's jegens de klager **geen inbreuk kan worden vastgesteld op artikel 15 j° artikel 12 AVG**.

II.3. De vermaningsbrief van juni 2018 aan de klager in het licht van artikel 24 AVG – buitenvervolginstelling

89. De Inspectiedienst verwijst naar de algemene regels betreffende de ontslagprocedure van de verweerder, die van kracht waren sinds 1 januari 2015, en waar de **schriftelijke aanmaning** via aangetekende zending uitdrukkelijk fungeert als noodzakelijke stap vooraleer tot ontslag wordt overgegaan.²³ Daarnaast geeft een medewerker van de dienst HR van de verweerder later aan:

“Knipperlichtprocedure hebben we aanzet gedaan maar werd nog niet volledig afgewerkt en gefinaliseerd.”²⁴

In haar verslag besluit de Inspectiedienst dat de knipperlichtprocedure²⁵ kan beschouwd worden als (noodzakelijk onderdeel van) de ontslagprocedure bij de verweerder, en dat de brief van juni 2018 alsook het opvolgingsgesprek daarom onderdeel uitmaakten van een ontslagprocedure jegens de klager.²⁶

90. In datzelfde kader verwijst de Inspectiedienst naar een e-mail dd. 8 maart 2018 (voorafgaand aan de kwestieuze brief van juni 2018) van de toenmalige algemeen directeur van de verweerder:²⁷

“Ik vind het niet zo wenselijk en dit is ook mijn stijl niet om enkel via de mail te communiceren.

Het is niet mijn bedoeling een gesprek te voeren over het team (dit zou ik in het voltallige team doen).

Naar aanleiding van de mail(s) en de bijlage die je mij stuurde de laatste weken, riepen bij mij vragen op hoe jij, als werknemer, kijkt naar de leiding van de organisatie.

²³ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 28 e.v.

²⁴ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 32, e-mail van 30 oktober 2020 omtrent de ‘performancecyclus’ van de klager.

²⁵ De Inspectiedienst kadert de knipperlichtprocedure – binnen de procedure zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur en het directiecomité van verweerder – als een procedure die prestatie- en gedragsproblemen mee moet bijsturen, vgl. Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 33.

²⁶ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 30.

²⁷ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 25.

Daarnaast wil ik ook naar jou toe onze verwachtingen duiden mbt dossiervorming (wat ik tijdens het laatste teamgesprek ook benadrukte als jij er niet bij was).

[...]"

91. De Inspectiedienst stelt: *"De Inspectiedienst leest hier eerder spanning tussen de twee partijen af alsook is de zin: 'ik stel me vragen hoe jij, als werknemer, kijkt naar de leiding van de organisatie' een vaststelling door de toenmalige algemeen directeur van niet loyaal gedrag ten aanzien van de hiërarchische meerdere. Deze zin heeft voor een werknemer in ondergeschikte rol mogelijk een intimiderend en waarschuwend karakter."*
92. De Inspectiedienst besluit: ²⁸

"De Inspectiedienst merkt tenslotte een bijzondere samenval van de feiten op waar de directeur HRM een zekere rol in vervulde, met name :

 - in januari 2018 gaf de klager kritiek op de toenmalige algemeen directeur van VV. Finaal eindigde deze kritiek in een melding aan de FOD IBZ door de klager en het Inspectie onderzoeksverslag (zie DOS-2019-02014). De klager gebruikt ook de bewoordingen als 'intimiderende dreigtelefoon', intimidatie in haar melding.*
 - in de e-mails van 9 februari 2018 en 8 maart 2018 werd de dreiging tot een ontslagprocedure aangekondigd per e-mail door de klager;*
 - in juni 2018 werd volgens de klager informatie over haar door de directeur HRM verzameld die resulteerden in de start van de ontslagprocedure: het aangetekend schrijven van 13 juni 2018 (eerste schriftelijke vermaning) met opsomming van drie punten. Een van de drie punten heeft volgens de klager betrekking op de bestaande discussie over het gebruik van het Rijksregister binnen de VV zonder geldige machtiging;*
 - > het gesprek tussen de klager en de directie van de VV op 2 oktober 2018. Volgens de klager een formele evaluatievergadering die volgens het arbeidsreglement moet volgen op de tweede stap in een ontslagprocedure;*
 - >de klager gaf te kennen met pensioen te gaan waarna geen verdere stappen meer worden gezet in de ontslagprocedure.*
 - de vraag om inzage in het personeelsdossier eindigde finaal in de beslissing van de GK (zie dossier DOS-2020-03070).*

²⁸ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 34.

De Inspectiedienst betreurt dat omwille van het streven van een medewerker naar AVG conformiteit een dergelijke ontslagprocedure werd opgestart tegen deze medewerker.”

93. Op de hoorzitting argumenteert de verweerder dat het duidelijk is dat de melding van de klager i.v.m. het Rijksregister – initieel in 2017 – van vele maanden voor de brief van juni 2018 dateerde, en dat er geen enkele officiële link bestaat tussen de brief en de melding. De brief ging immers om andere (personeelsgerelateerde) feiten. Ook stelt de verweerder dat de brief een *sui generis*-brief uitmaakt als vermaning voor een andere kwestie, zonder enig oogmerk met betrekking tot een ontslag.²⁹ De verweerder wijst er ook op dat de klager niet ontslagen werd.
94. Op de hoorzitting in onderhavig dossier heeft de Geschillenkamer verder gevraagd naar het statuut van de kwestieuze brief, en de link met een knipperlichtprocedure waarnaar een medewerker HR van verweerder lopende de procedure verwees: “Knipperlichtprocedure hebben we aanzet gedaan maar werd nog niet volledig afgewerkt en gefinaliseerd”.³⁰ De verweerder verwees ter hoorzitting naar de formele vereisten die een ‘knipperlichtprocedure’ vereist en stelde dat een aantal elementen (zoals een verslag) ontbreken, en dat daaruit blijkt dat een procedure nooit gestart of voltooid is. De brief was volgens de verweerder bedoeld als *sui generis*-brief om een vermaning op te leggen voor andere kwestie, zonder het oogmerk ontslag.
95. Op basis van een gecombineerde lezing van alle relevante stukken van het dossier, stelt de Geschillenkamer vast dat de brief van juni 2018 minstens **temporeel** niet zonder meer kan losgekoppeld worden van de melding van de klager in verband met de inbreuk op de gegevensbeschermingswetgeving omwille van het gebruik van Rijksregisternummers.
96. Het klopt dat een ontslagprocedure – zou er überhaupt een ontslagprocedure zijn opgestart – kennelijk niet *voltooid* is. De klager werd immers nooit ontslagen. Echter is er wel onduidelijkheid over het feit of de eerste stappen in een ontslagprocedure door de verweerder jegens de klager ondernomen werden – wat de verweerder in elk geval manifest ontkent.
97. Het feit is dat er in het dossier stukken aanwezig zijn die de vermaning temporeel situeren relatief kort na de (herhaaldelijke) melding van de klager omtrent het onrechtmatig gebruik van het Rijksregister. Een HR-medewerker van verweerder verwijst later naar een “knipperlichtprocedure” – welke term redelijkerwijze kan gelinkt worden aan de initiële stappen in een ontslagprocedure zoals de Inspectiedienst opmerkt.
98. Gezien het serieus karakter van de melding van de klager, kan de verweerder ervan uitgaan dat de klager door de vermaning – dewelke zich temporeel kort na de meldingen situeert –

²⁹ In de syntheseconclusie van de verweerder, p. 4: “Deze brief kadert niet in een ontslag- of knipperlichtprocedure.”

³⁰ Verslag Inspectiedienst, DOS-2021-05510, p. 32 – screenshot e-mailbericht dd. 30 oktober 2020 om 10u36.

minstens druk zou kunnen ervaren om de melding in verband met het gebruik van het Rijksregister niet verder te escaleren. De perceptie zou immers kunnen ontstaan dat bepaalde uitlatingen die in dezelfde periode door de algemeen directeur van de verweerder werden gedaan, verbonden kunnen zijn met de melding van de klager. Zonder deze bewoording te hernemen in haar oordeel, wijst de Geschillenkamer erop dat de Inspectiedienst bijvoorbeeld van mening was dat bepaalde uitlatingen in die context “mogelijk een intimiderend en waarschuwend karakter” houden. Hoewel de uitlatingen niet onlosmakelijk met de melding kunnen worden verbonden, is ook de (temporele) context van belang.

99. Zoals de verweerder aanhaalde, zouden er andere personeelsgerelateerde problemen met de klager als personeelslid van de verweerder geweest zijn. **Er kan dus niet zonder redelijke twijfel geconcludeerd worden dat de vermeende ontslagprocedure, en minstens de aanmaning, (enkel) gelinkt zouden kunnen zijn aan de melding(en) van de klager.**
100. Overeenkomstig artikel 24, lid 1 AVG heeft elke verwerkingsverantwoordelijke echter wél de taak om de nodige technische en organisatorische maatregelen³¹ te nemen om te kunnen aantonen dat de bepaling van de AVG worden nageleefd.
101. Wanneer de klager een melding met een serieus karakter doet (*in casu* voor de verwerking van het Rijksregisternummer zonder voorafgaande machtiging), moet de verweerder als verwerkingsverantwoordelijke de nodige maatregelen nemen om deze persoon te horen, en deze persoon de nodige bescherming te geven om de melding nuttig te kunnen opvolgen.
102. De verweerder heeft niet op overtuigende wijze kunnen weerleggen waarom deze vermaning (al dan niet als onderdeel van een “knipperlichtprocedure” c.q. een ontslagprocedure) volledig losstond van de melding van de klager; de verweerder heeft echter wel verwezen naar enkele andere personeelsgerelateerde omstandigheden, waardoor een onlosmakelijke link tussen de melding enerzijds en de vermaning anderzijds niet te maken valt.
103. Om die reden beslist de Geschillenkamer om ten aanzien van de verweerder de **buitenvervolginstelling** omtrent deze vaststelling uit te spreken, en tegelijk te onderlijnen ten aanzien van de verweerder dat zij overeenkomstig artikel 24, lid 1 AVG de nodige organisatorische maatregelen moet nemen om ervoor te zorgen dat een persoon – zoals een personeelslid – dewelke een melding doet in verband met een vermeende inbreuk op de AVG, niet direct of indirect onder druk gezet wordt om de melding niet te doen of deze niet verder te zetten. Wanneer de persoon, zoals de verweerder te dezen argumenteert, om andere redenen moet worden vermaand (dan wel ontslagen), moet worden aangetoond en

³¹ Een toezichthoudende autoriteit moet een nuttige interpretatie aan deze maatregelen kunnen geven teneinde de effectieve werking van de bepalingen van de AVG te verzekeren, vgl. HvJEU 27 oktober 2022, *Proximus*, C-129/21.

gewaarborgd door de verwerkingsverantwoordelijke dat deze procedures losstaan van de (inhoudelijke) melding in verband met vermeende gegevensbeschermingsrechtelijk gerelateerde inbreuken, in overeenstemming met artikel 24, lid 1 AVG.

II.4. Onderzoeksvaststelling buiten scope: vermelding Vlaamse Toezichtcommissie en GBA in privacyverklaring ex artikelen 13, lid 2, d) en 14, lid 2, d) AVG – bevel

104. De Inspectiedienst stelde lopende het onderzoek vast dat in de privacyverklaring op datum van 2 februari 2022 geen verwijzing wordt gemaakt naar de bevoegde toezichthoudende autoriteit, maar wel naar de Vlaamse Toezichtcommissie (“VTC”). Nochtans vermeldde een eerdere versie van dezelfde privacyverklaring van de verweerder wel de Gegevensbeschermingsautoriteit als toezichthoudende autoriteit.³²

105. De Inspectiedienst stelt in dit kader ook het volgende:

“De VV voorziet in de privacyverklaring enkel de naam en elektronische contactgegevens van de Vlaamse Toezichtcommissie waar in de eerdere versies de GBA was voorzien. De VV stond al in contact met de GBA in voorgaande onderzoeksdossiers en de VV was niet onwetend over de hoedanigheid van de GBA als toezichthouder wat deze wijziging in de transparantie aan de betrokkene over de mogelijkheid van de klachtneerlegging bij de toezichthouder eerder vreemd maakt. Deze negatieve trend in transparantie kan niet geminimaliseerd worden”³³

106. De Geschillenkamer voegt het volgende feitelijke element toe. Bij consultatie van de website van de verweerder, laatst op 28 november 2025, staat het volgende vermeld:³⁴

“U kan met eventuele vragen of klachten over uw persoonsgegevens ook steeds terecht bij:

De Vlaamse Toezichtcommissie

Koning Albert II laan 15, bus 149

1210 Brussel

Tel: 02 553 20 85

Mail: contact@toezichtcommissie.be

Gegevensbeschermingsautoriteit

Drukpersstraat 35

1000 Brussel

Tel: 02 274 48 00

Mail: dpo@apd-gba.be”

³² Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 65.

³³ Verslag Inspectiedienst DOS-2021-05510, p. 74 – onder de sectie “bijkomende beschouwingen”.

³⁴ Beschikbaar via: <https://www.caw.be/privacyverklaring/>.

Dit betreft dezelfde situatie als deze weergegeven in de syntheseconclusie van de verweerder.

107. De Geschillenkamer merkt eerst en vooral op dat het vermelden van twee toezichthoudende autoriteiten voor dezelfde verwerkingen minstens verwarrend kan overkomen voor de betrokkenen/burgers.
108. Ten tweede merkt de Geschillenkamer op dat de GBA bevoegd is voor het toezicht op verwerkingen van de verweerder. De Geschillenkamer kadert de bevoegdheid van de GBA als volgt.
109. Het recht op bescherming van persoonsgegevens is een fundamenteel recht dat verankerd is in artikel 8 van het **Handvest van de Grondrechten** van de Europese Unie (hierna: het Handvest). Dit artikel bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn persoonsgegevens, die eerlijk, voor welbepaalde doeleinden en op basis van een wettelijke grondslag moeten worden verwerkt. Daarnaast heeft eenieder recht op toegang tot en rectificatie van de hem betreffende gegevens. In het vierde lid van dit artikel is uitdrukkelijk bepaald dat de naleving van deze regels wordt gecontroleerd door een onafhankelijke autoriteit. Overweging 1 van de AVG verwijst naar artikel 8 van het Handvest en stelt: “*De bescherming van natuurlijke personen bij de verwerking van persoonsgegevens is een grondrecht. Krachtens artikel 8, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 16, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) heeft eenieder recht op bescherming van zijn persoonsgegevens.*”
110. Overeenkomstig artikel 51, lid 1 AVG dient elke lidstaat één of meer onafhankelijke toezichthoudende autoriteiten aan te wijzen die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de toepassing van de AVG, teneinde de grondrechten en fundamentele vrijheden van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens te beschermen. Deze autoriteiten dienen te voldoen aan Hoofdstuk VI van de AVG, meer bepaald aan de vereisten van onafhankelijkheid (Afdeling 1 van dit hoofdstuk) en zij dienen te beschikken over de vereiste competentie, taken en bevoegdheden (Afdeling 2 van dit hoofdstuk).
111. Indien er meerdere toezichthoudende autoriteiten in een lidstaat zijn, schrijft artikel 51, lid 3 AVG voor dat de lidstaat één autoriteit aanwijst die de andere autoriteiten vertegenwoordigt in het Europees Comité voor gegevensbescherming (in het Engels “European Data Protection Board” of “EDPB”) en dat een procedure wordt vastgesteld om ervoor te zorgen dat de overige autoriteiten de regels naleven die verband houden met het coherentiemechanisme van artikel 63 AVG.³⁵

³⁵ Artikel 51.3 AVG.

112. Verder bepalen overweging 117 en 119 van de AVG respectievelijk dat (de Geschillenkamer benadrukt):

(117) Het is voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens van wezenlijk belang dat in elke lidstaat een toezichthoudende autoriteit wordt ingesteld die bevoegd is haar taken en bevoegdheden volstrekt onafhankelijk uit te oefenen. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om in overeenstemming met hun constitutionele, organisatorische en bestuurlijke structuur meer dan één toezichthoudende autoriteit in te stellen.

*(119) Wanneer een lidstaat meerdere toezichthoudende autoriteiten instelt, dient die lidstaat bij wet mechanismen in te stellen om ervoor te zorgen dat de **toezichthoudende autoriteiten effectief deelnemen aan het coherentiemechanisme**. De lidstaat in kwestie dient met name de **toezichthoudende autoriteit aan te wijzen die optreedt als enig contactpunt** voor de effectieve deelname van die autoriteiten aan de toetsing, teneinde een vlotte en soepele samenwerking met andere toezichthoudende autoriteiten, het Comité en de Commissie te verzekeren.*

113. Artikel 4, §1, WOG bepaalt dat de GBA verantwoordelijk is voor het toezicht op de toepassing van zowel de AVG als de nationale regelgeving inzake gegevensbescherming.

114. De GBA voldoet aan de vereisten van Hoofdstuk VI AVG. Zij vertegenwoordigt België in het Europees Comité voor gegevensbescherming, verleent adviezen zoals bepaald in artikel 57, lid 1 AVG, en neemt deel aan het coherentiemechanisme inzake grensoverschrijdende gegevensverwerkingen.³⁶

115. In 2023 heeft het Grondwettelijk Hof zowel in het arrest nr. 26/2023 als het arrest nr. 92/2023 geoordeeld dat (de Geschillenkamer onderlijnt en benadrukt):

‘Om te voldoen aan de vereisten van de AVG dienen de in België op grond van de interne bevoegdheidsverdeling ingestelde toezichthoudende autoriteiten te worden aangemeld bij de bevoegde instellingen van de Europese Unie, moet één dezer toezichthoudende autoriteiten worden aangewezen die de verschillende toezichtautoriteiten in het Europees Comité voor gegevensbescherming moet vertegenwoordigen en dient de procedure te worden vastgesteld om ervoor te zorgen dat de andere autoriteiten de regels in verband met het in artikel 63 bedoelde coherentiemechanisme naleven.’³⁷

116. Verder bepaalde het Hof daarbij in overweging B.30.8 van arrest 26/2023 dat de VTC op dat moment niet was aangemeld bij de Europese instellingen en dat er evenmin een procedure bestond om te verzekeren dat zij de regels met betrekking tot het coherentiemechanisme,

³⁶ Vgl. Webpagina “Leden” van het Europees Comité voor Gegevensbescherming, beschikbaar via: https://www.edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb/members_nl#member-be.

³⁷ GwH, 16 februari 2023, nr. 26/2023, p. 84, par. B.30.7; de Geschillenkamer benadrukt en onderlijnt in de geciteerde tekst.

bedoeld in artikel 63 AVG, naleefde. In de afwezigheid van het vervullen van die cumulatieve voorwaarden oordeelde het Hof dat de VTC niet bevoegd was om te worden geraadpleegd bij het tot stand brengen van wetgevende maatregelen betreffende gegevensverwerking, zoals vereist op grond van artikel 36, lid 4 AVG.³⁸

117. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof werd ook bevestigd door de Raad van State in het arrest van 23 april 2024:

‘De Gegevensbeschermingsautoriteit werd niet geraadpleegd. De Vlaamse toezichtcommissie werd wel geraadpleegd maar die commissie kan niet geacht worden een bevoegde toezichthoudende autoriteit te zijn in de zin van artikel 36, vierde lid, AVG.’³⁹

118. Samengevat, indien meer autoriteiten worden aangewezen, dienen overeenkomstig artikel 51, lid 1 AVG meerdere voorwaarden vervuld te zijn:

- a. De betrokken toezichthoudende autoriteiten moeten door de betrokken lidstaat worden gemeld aan de bevoegde Europese instellingen.
- b. Al deze autoriteiten moeten voldoen aan de vereisten van Hoofdstuk VI AVG.
- c. Eén van deze autoriteiten moet worden aangewezen om alle Belgische autoriteiten te vertegenwoordigen in het Europees Comité voor gegevensbescherming.
- d. Er moet een procedure worden ingesteld om te garanderen dat de andere autoriteiten de regels inzake het coherentiemechanisme van artikel 63 van de AVG naleven.

119. De Geschillenkamer heeft niet onderzocht in hoeverre de VTC voldoet aan de vereisten van Hoofdstuk VI AVG. Zij stelt echter vast dat er op heden **geen samenwerkingsakkoord bestaat omtrent de taakverdeling tussen de GBA en de VTC** waarin met inachtneming van de bevoegdheden van beide instellingen, de nodige procedures vastgelegd zijn voor de behandeling van klachten, de formulering van adviezen en de vertegenwoordiging van België in Europese en internationale organen, in overeenstemming met het vorige randnummer. Dit brengt met zich **mee dat de VTC momenteel niet de hoedanigheid heeft van volwaardige toezichthoudende autoriteit in de zin van de AVG.**

120. In die zin maakt de incorrecte vermelding van de VTC als toezichthoudende autoriteit in de privacyverklaring, een **inbreuk uit op artikel 13, lid 2, d) en artikel 14, lid 2, d) AVG. De Geschillenkamer beveelt om de verwerking in overeenstemming te brengen zodat enkel de correcte toezichthoudende autoriteit wordt vermeld.**

³⁸ Ibidem.

³⁹ RvSt, 24 april 2023, nr. 256.326, p. 16; de Geschillenkamer onderlijnt.

II.5. Onderzoeksvaststelling buiten scope: melding van DPO bij GBA alsook vermelding contactgegevens DPO – bevel en gedeeltelijke seponering

121. Een tweede vaststelling buiten scope van de Inspectiedienst betreft enerzijds de niet-melding van de ‘externe’ functionaris voor gegevensbescherming (DPO) bij de verweerder en de niet-vermelding van diens contactgegevens aan het personeel van de verweerder, en, anderzijds, de niet-vermelding van de contactgegevens van de DPO in de privacyverklaring van de verweerder op het moment van de vaststellingen van de Inspectiedienst. De Inspectiedienst verwijst te dezen naar inbreuken op artikelen 13, lid 1, b); 14, lid 1, b); 37, lid 7 en 38, lid 4 AVG.
122. Wat betreft de melding van de DPO bij de GBA: gezien deze melding intussen gebeurde, gaat de Geschillenkamer om opportuniteitsredenen niet tot nader onderzoek over van deze vaststellingen.⁴⁰
123. Wat betreft de melding van de externe functionaris voor gegevensbescherming, beveelt de Geschillenkamer aan de verweerder om haar informatie aan personeelsleden aan te passen, zodat deze voortaan vermeldt dat wat de contactgegevens van de externe (officiële) DPO zijn – ook waar gelijktijdig wordt aanbevolen om zich eerst tot de ‘interne’ adjunct-DPO te wenden.

II.6. Onderzoeksvaststelling buiten scope: schending van het eerlijkheidsbeginsel cfr. artikel 5, lid 1, a) AVG – seponering

124. De Inspectiedienst stelt het volgende in haar verslag:

“Artikel 5.1 a) AVG stelt dat persoonsgegevens moeten ‘worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is („rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie”)

In punt A van dit verslag werd het doel van de verwerking afgebakend (procedure met als doel evaluatie en/of ontslag)

De EDPB heeft in haar Guidelines 04/2019⁴¹ volgende voorbeelden aangehaald van schendingen van het beginsel van een eerlijke verwerking :

1. beperken van de autonomie qua controle op de gegevens;

2. beperking van de mogelijkheid tot interactie tussen de betrokkene en de VV;

⁴⁰ Cfr. Sepotcriterium B.6. in Sepotbeleid van de Geschillenkamer, beschikbaar via: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/sepotbeleid-van-de-geschillenkamer.pdf>.

⁴¹ Pagina 16 en volgende van de Guidelines 4/2019 van de EDPB van 13 november 2019, https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/consultation/edpb_guidelines_201904_dataprotection_by_design_and_by_default.pdf

3. het niet respecteren van de redelijke verwachtingen van de betrokkene;
4. discriminatie. Discriminatie door algoritmes op basis van geslacht of statistisch significante discriminatie op basis van een raciaal geassocieerd kenmerk;
5. manipulatie van de noden of kwetsbaarheden;
6. ‘lock in’ van de keuzes van de datasubjecten (moeilijkheid om van verantwoordelijke te veranderen);
7. asymmetrie in de machtsbalans;
8. respect voor de fundamentele rechten en vrijheden en het nemen van maatregelen om deze niet te schenden;
9. bredere ethische impact op de betrokkene;
10. juistheid : Handelen zoals wordt verklaard en geen misleiding;
11. menselijke tussenkomst om bias door machines te vermijden;
12. eerlijke algoritmes;
13. nudging.

De Inspectiedienst is van oordeel dat voldaan is aan meerdere criteria vermeld onder de punten 1, 2, 3, 7, 8, 9 en 10. Zij stelt immers vast :

1. het belemmeren van keuzes van de betrokkene door het ‘frustreren’ van zijn of haar rechten zoals het geven van een beperkende uitleg aan het recht van inzage (artikel 15 AVG);
2. de correspondentie tussen de partijen toont aan dat klager wordt ontmoedigd om verder bezwaren over het niet naleven van de AVG te delen met de collega’s;
3. het schenden van het recht van inzage beantwoordt niet aan de redelijke verwachtingen van de betrokkene; men mag van zijn werkgever verwachten dat hij de intentie heeft om de AVG na te leven;
4. in de relatie tussen werknemer en werkgever wordt vaak (maar niet altijd) uitgegaan van een situatie van onevenwicht. Dit onevenwicht is volgens de Inspectiedienst aanwezig als het gaat om een formele procedure door de aangetekende brief en opvolgende vergadering, met risico op negatieve gevolgen voor de betrokkene (contact/spreekverbod met andere collega’s, ongunstige evaluaties, dreiging van mogelijk ontslag), en het feit dat de werkgever sowieso een

*ongunstige procedure ten aanzien van de betrokkene voerde waarbij zij geen echte zeggenschap op de relatie kreeg door het ontbreken van een verslag en volwaardig recht op inzage*¹⁹⁵;

5. de Inspectiedienst wees hiervoor op de risico's voor de rechten van de betrokkene opdat een eerlijke verwerking is gewaarborgd waaronder het recht op arbeid en het recht op verweer tegen bezwaren die tegen haar werden geformuleerd;

6. dat een persoon die volgens de Inspectiedienst de facto optreedt als klokkenluider (zie DOS-2019-02014 en hiervoor) wordt aangepakt door haar werkgever roept vragen op over de bedrijfscultuur en het (gebrek aan) bedrijfsethiek en/of behoorlijk bestuur;

7. het verschaffen van correcte informatie aan de betrokkene, dus het niet wekken van een onjuiste indruk dat er een waarborg is die niet voorhanden is (het ontbrekend verslag dat wordt voorzien).

Besluit vaststelling 6: op basis van de voormelde elementen stelt de Inspectiedienst een duidelijke schending vast van artikel 5.1 a) AVG”

125. De Geschillenkamer merkt op dat de vaststelling van de Inspectiedienst voornamelijk handelt over het vermijden van een *chilling effect* bij het melden van vermeende inbreuken op de gegevensbeschermingswetgeving. De Geschillenkamer heeft inderdaad eerder in deze beslissing gesteld dat een verwerkingsverantwoordelijke voldoende organisatorische maatregelen dient te nemen om onder meer een dergelijk *chilling effect* te vermijden.
126. Echter, mede gelet op de betwisting omtrent het bestaan van een ontslag- of evaluatieprocedure die samenhangt met de melding, kan de perceptie in hoofde van de klager dat de procedure samenhangt met haar melding er niet *ipso facto* toe leiden dat een inbreuk wordt vastgesteld op het eerlijkeheidsbeginsel in hoofde van de verweerder. Op dit punt gaat de Geschillenkamer dan ook over tot de **seponering**.

III. Publicatie van de beslissing – publicatie conform art. 100 § 1, 16° WOG

127. Gelet op het belang van transparantie met betrekking tot de besluitvorming van de Geschillenkamer wordt deze beslissing gepubliceerd op de website van de Gegevensbeschermingsautoriteit.
128. In dit geval gaat de Geschillenkamer over tot de publicatie van de beslissing met de vermelding van de identificatiegegevens van de verweerder. De Geschillenkamer wijst er daarbij op dat de beslissing in onderhavig dossier nauw verband houdt met de beslissing in een andere (gevoegde) zaak met dezelfde verwerkingsverantwoordelijke, waar werd overgegaan tot de directe identificatie van dezelfde verwerkingsverantwoordelijke.
129. In dit kader werd gemotiveerd dat de omstandigheden van deze zaak verband houden met meldingen inzake het gebruik zonder machtiging van het Rijksregister door de verwerkingsverantwoordelijke. Gezien het gebruik van het Rijksregister *per definitie* een groot aantal Belgisch burgers treft, en gezien de rol die de verwerkingsverantwoordelijke – die op significante wijze met publieke middelen wordt gefinancierd – heeft in het Belgische en regionale welzijnswerk, is de publicatie van de identiteit van deze verwerkingsverantwoordelijke in het algemeen belang.
130. Het is geenszins noodzakelijk om de directe identificatiegegevens van de klager in deze zaak bekend te maken.

OM DEZE REDENEN,

beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, na beraadslaging, om:

- Op grond van **artikel 100 §1, 5° WOG** de verweerder te berispen, nu zij onterecht geen inzage verleende ex **artikel 15 AVG** in nota's van gesprekken die verband hielden met het professioneel functioneren van de klager;
- Op grond van **artikel 100 §1, 2° WOG** de buitenvervolginstelling te bevelen voor de tenlastelegging ex **artikel 24 AVG**;
- Op grond van **artikel 100 §1, 9° WOG** de verweerder te bevelen om de interne informatie aan haar personeelsleden aan te passen zodat de gegevens van de officiële functionaris voor gegevensbescherming (DPO) duidelijk kenbaar worden gemaakt ex **artikel 13, lid 1, b) AVG** en **artikel 14, lid 1, b) AVG**;
- Op grond van **artikel 100 §1, 9° WOG** de verweerder te bevelen haar privacyverklaring aan te passen overeenkomstig **artikel 13, lid 2, d) en artikel 14, lid 2, d) AVG** zodat duidelijk wordt gemaakt dat de GBA de enige toezichthoudende autoriteit uitmaakt onder de AVG voor de verwerkingen van de verweerder, en niet (ook) de Vlaamse Toezichtcommissie;
- Op grond van **artikel 100 §1, 1° WOG** de overige vaststellingen van de Inspectiedienst te seponeren op grond van de in de beslissing weergegeven motieven;
- Op grond van **artikel 100 §1, 16° WOG** de beslissing bekend te maken op de website van de Gegevensbeschermingsautoriteit zonder weglating van de identificatiegegevens van de verweerder.

Op grond van artikel 108, §1 van de WOG, kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving tegen deze beslissing beroep worden aangetekend bij het Marktenhof (hof van beroep Brussel), met de Gegevensbeschermingsautoriteit als verweerder.

Een dergelijk beroep kan worden aangetekend middels een verzoekschrift op tegenspraak dat de in artikel 1034^{ter} van het Gerechtelijk Wetboek opgesomde vermeldingen dient te bevatten⁴². Het

⁴² Het verzoekschrift vermeldt op straffe van nietigheid:

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, voornaam, woonplaats van de verzoeker en, in voorkomend geval, zijn hoedanigheid en zijn rijksregister- of ondernemingsnummer;

3° de naam, voornaam, woonplaats en, in voorkomend geval, de hoedanigheid van de persoon die moet worden opgeroepen;

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering;

5° de rechter voor wie de vordering aanhangig wordt gemaakt;

verzoekschrift op tegenspraak dient te worden ingediend bij de griffie van het Marktenhof overeenkomstig artikel 1034⁴³*quinquies* van het Ger.W.⁴³, dan wel via het e-Deposit informaticasysteem van Justitie (artikel 32^{ter} van het Ger.W.).

(Get). Hielke HIJMANS

Directeur van de Geschillenkamer

6° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

⁴³ Het verzoekschrift met zijn bijlage wordt, in zoveel exemplaren als er betrokken partijen zijn, bij aangetekende brief gezonden aan de griffier van het gerecht of ter griffie neergelegd.